

<https://www.snetap-fsu.fr/CHSCT-Ministeriel-du-15-octobre-2019-compte-rendu.html>



CHSCT-Ministériel du 15 octobre 2019 : compte-rendu

- Les Dossiers - Santé et Sécurité au Travail -



Date de mise en ligne : vendredi 1er novembre 2019

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

Le [CHSCT](#) Ministériel du [MAAF](#) du 15 octobre 2019 était présidé par Patrick Soler, président du CHSCTM.

Le [CHSCT-M](#) est composé de 7 représentant.es des personnels désigné.es par la [FSU](#) (3), [FO](#) (2), [UNSA](#) et [CFDT](#) (1 chacun).

Étaient présent.e-s à ce CHSCT-M :

Pour la FSU : Laurence Brault, Didier HERBERT, Philippe Béranger et Jacques Tuzet comme expert.

Pour l'administration :

L. Venet, S. Gilliers Van Reysel, J. Giordano, A. Deville, M. Lenfant, I. Fabre et P. Durand.

Médecin référent : J. Benoliel

[ISST](#) : P. Clavel, K. Shultheiss, H. Renault, A. Nardot-Peyrille et F. Hächler.

[IGAPS](#) : B. Rolland.

RNA : M. Salines [DRAAF](#) Bretagne.

Était aussi invitée : Amandine Gautier pour la présentation de sa thèse *Douleurs en chaîne*.

Tout d'abord et avec la participation d'une cinquantaine d'adhérents FSU, nous avons organisé une cérémonie symbolique, en début de séance, pour marquer notre opposition à la disparition des CHSCT.

Par cette action, la FSU a rappelé au président l'importance de cette instance qui est résolument au service de la santé et de la sécurité au travail des agent-es.

Réponses du Président Monsieur Soler à la déclaration liminaire FSU .

Fin programmée des CHSCT :

Message bien reçu . Nous allons bâtir aujourd'hui le Programme National de Prévention du CHSCTM que nous tenons à appliquer pendant ces 4 années. Je tiens à vous rassurer, nous allons tout faire avec les membres du CHSCTM pour porter le sujet des conditions de travail des agents jusqu'au bout de cette mandature.

Catastrophe industrielle de Lubrizol :

Madame Benoliel, médecin référent, s'est rendue sur place afin de rencontrer les agents. Un bilan sanguin a été prescrit pour 2 collègues, un nouveau contrôle sera fait dans 6 mois.

Concernant les autres points de la déclaration liminaire FSU, ils seront traités dans l'ordre du jour.

Points 1 et 2 relatifs au projet de décret et modifications de l'arrêté du 18/10/2001 dans le cadre du Brexit

L'administration a d'abord présenté, pour avis, le projet de décret portant dérogation aux garanties minimales de la durée de travail et de repos.

L'administration a ensuite présenté les modifications de l'arrêté du 18 octobre 2001 spécifiquement pour les agents concerné-es par le Brexit.

Les mesures du BREXIT sont à l'ordre du jour du Programme National de Prévention dans le point « prévention primaire des risques prioritaires ».

De plus, il sera mis l'accent sur les DUERP* des sites concernés et une étude d'impact sera réalisée au bout de 9 mois.

Pour la FSU : nous avons dit notre opposition à toute dérogation au temps de travail et aux cycles de travail quel-les que soient les agent-es concerné-es. L'administration doit recruter des agents en nombre suffisant. Elle reconnaît le manque de recrutement en faisant appel au volontariat. De plus, nous avons rappelé que les DUERP sont obligatoires depuis 2001 pour les employeurs et qu'ils sont rarement adaptés aux situations réelles de travail. En outre, ces DUERP sont généralement inconnus des agent-es. Enfin, nous avons rappelé le caractère cancérigène du travail de nuit pour les femmes. Nous avons aussi souligné qu'il est illusoire de croire que les compagnies maritimes tiendront compte des souhaits de l'administration pour une régulation du flux des bateaux.

Avis proposé par FSU, FO et l'UNSA et soumis au vote :

« Les membres du Comité Hygiène Sécurité et Condition de travail du MAA dénoncent les projets de décret et

d'arrêtés relatifs à la modification du temps de travail des agent-es dans le cadre du Brexit. Les membres du CHSCT-M se joignent aux membres du CT-M et considèrent que les projets dérogent aux cycles de travail du ministère en charge de l'agriculture, avec allongement de la durée légale du travail hebdomadaire (44h) et suppression des récupérations majorées des samedis (1,5), et dimanches et jours fériés (2).

Le projet présenté, permettant in fine la mise en place de cycles de travail de 12h15, est inspiré de la capitainerie en DDTM, sans prendre en compte les différences de conditions de travail liées à l'exercice des missions Brexit. En effet ces contrôles devront se faire à flux tendu, voire très tendu, avec des manipulations, des risques routiers et une pression mentale accrue. Les membres du CHSCT-M déplorent que l'avis défavorable des [OS](#) n'aient pas été pris en compte. Le cycle proposé par l'administration pour effectuer les contrôles 7jours/7 et 24h/24 apporte les contraintes suivantes :

- la moitié du travail s'effectue entre 20h et 8h,
- les agents ne disposent au maximum que de 2 dimanches de repos toutes les 5 semaines, et 1 seul week-end non travaillé (du vendredi 20h au lundi 8h) toutes les 5 semaines,
- les jours fériés deviennent des jours normaux travaillés sans véritable compensation.

La durée de temps de travail annuel que vous proposez correspond à celle des agents en abattoirs sans bénéficier des récupérations majorées. En effet, la réduction de cette durée de service par rapport à la durée de droit commun de 1607 heures en abattoir se justifie, par " des sujétions liées au travail en horaire décalé et d'une amplitude importante, dans un environnement bruyant, une atmosphère humide, avec de fortes variations de température et au travail posté en station debout ". Ces contraintes sont similaires à celles que subiront les inspecteurs SIVEP BREXIT.

Les membres du CHSCT-M s'inquiète des conséquences sur la santé des agents travaillant avec ces cycle de travail. »

Avis adopté à l'unanimité par les 4 organisations syndicales siégeant au CHSCTM.

Point 3 : Programme National de Prévention (PNP)

L'administration a présenté le PNP issue des travaux de l'université du CHSCTM.

Le PNP se décline en 4 axes :

- pilotage de la prévention,
- prévention primaire et culture de la sécurité/prévention,
- qualité de vie au travail et maintien en emploi,
- système d'acteurs et dialogue social.

Pour la FSU : le principe de l'université d'été est une bonne idée d'autant que les intervenants étaient de grande qualité. Par contre, l'axe 3 du PNP consacré à la qualité de vie au travail et plus précisément les « espaces de discussion » pose question. En effet, ces espaces de discussion informels risquent d'entrer en conflit avec les instances comme le CT et le CHSCT puisqu'on y traitera les mêmes sujets. Le fait même de mettre en place des espaces de discussions prouve à quel point la situation est dégradée dans les services. La FSU est donc opposée à ces espaces de discussion considérant qu'ils nient le syndicalisme dans son intégrité.

Point 4 : crédits du CHSCTM

L'administration a présenté le projet de note de service pour l'année 2020 qui se décline en 3 domaines :

- les conditions de travail, la santé et la sécurité en abattoir,
- la prévention des Risques Psycho-Sociaux ([RPS](#)),
- le DUERP.

Pour la FSU : les crédits du CHSCTM sont notoirement insuffisants (environ 6 euros/agent-es et par an). La FSU est opposée au financement de la mise en place d'espaces de discussion prévus dans la prévention des RPS (21 500 Euros en 2019) .

Point 5 : conditions de travail en abattoirs

5.1 Présentation de la thèse d'Amandine Gautier

Amandine Gautier a présenté sa thèse co-financée par le CHSCTM et qui résulte d'une demande syndicale (FSU). Elle a fait un bref historique de la problématique des Troubles Musculo-Squelettiques ([TMS](#)) pour les agent-es en poste en abattoir. Elle a aussi démontré comment la politique d'inspection sanitaire est influencée par la santé des agent-es (abandon du couteau sur les chaînes rapides en inspection porc). Enfin, elle a expliqué comment la maladie professionnelle pouvait constituer un moyen de sortir de l'abattoir.

Pour la FSU : demander à A. Gautier de présenter 5 années de recherche et sa thèse de 636 pages en 30 minutes n'est pas acceptable d'autant plus que le CHSCTM est à l'origine de ces travaux de recherche.

De plus, la FSU qui est à l'origine de la thèse d'A. Gautier demande qu'un CHSCTM spécifique soit consacré à la présentation de sa thèse.

Avis de la FSU soumis au vote :

« Les membres du CHSCTM déplorent le faible temps imparti à Amandine Gautier pour la présentation de sa thèse consacrée aux conditions de travail des inspecteurs-trices en poste en abattoir. En effet, réserver 30 minutes à son auteure pour présenter le résultat d'un travail de doctorat de cinq années et de 636 pages n'est pas acceptable. Les membres du CHSCTM demandent donc qu'un CHSCTM spécifique soit consacré à la restitution des travaux d'Amandine Gautier. »

Vote : 3 pour (FSU), 0 contre et 3 abstentions (FO, UNSA et CFDT). Avis adopté.

5.2 Conception des espaces et postes de travail des agent-es du MAA

Fabien Coutarel** a présenté son travail réalisé à la demande du CHSCTM sur la conception des espaces et postes de travail des agent-es lors d'un projet de rénovation/conception. 5 sites d'abattage ayant été rénovés ont fait l'objet d'une enquête auprès des agent-es impacté-es ainsi qu'auprès des industriels.

Pour la FSU : nous avons dit notre soutien à une telle démarche car actuellement les services vétérinaires des sites impactés procèdent généralement de manière empirique. Ce travail permet de mieux cerner les différentes parties intervenantes dans un procédé de rénovation/conception et la nécessité pour le service vétérinaire de s'insérer dans la démarche en identifiant bien le rôle de chaque niveau (maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'usage, maîtrise d'oeuvre etc). Nous avons dit aussi que les choix industriels dans le processus d'abattage influencent fortement nos conditions de travail (vitesses de chaîne, présentation des fressures etc).

5.3 Retour d'expérience sur la mise en place d'espaces de discussion au sein d'un abattoir

La direction de la [DDCSPP](#) de la Marne nous a présenté un espace de discussion dans un abattoir de 18 000 tonnes du département. Les échanges ont concerné les thèmes suivants :

- neutralité des agents dans les postures,
- attitude face à des manquements à la réglementation en bouverie,
- suivi de la rénovation du bureau et des vestiaires,
- bien-être animal etc.

Un plan d'action a résulté de ces espaces de discussion.

Pour la FSU : ces espaces de discussion informels se substituent à d'autres instances comme le CHSCT pour le suivi des travaux des bureaux et des vestiaires par exemple. De plus, si un plan d'action est élaboré, s'applique-t-il à tous les agents du service ? .Enfin, le positionnement des agent-es, lors de manquements à la réglementation, ne peut résulter d'échanges informels mais de règles clairement définies par la hiérarchie et communiquées lors des réunions de service.

Point 6 : santé au travail

6.1 Médecine de prévention

Selon l'administration, la couverture médicale s'améliore notamment en Auvergne, Rhône-Alpes, la plus faible couverture se situant dans le grand Ouest.

De plus, l'administration a abordé la réforme en cours sur la médecine de prévention en indiquant que les infirmier-ès devraient disposer de la formation « santé au travail ». En outre, ils /elles seront intégré-es dans une équipe pluridisciplinaire.

Pour la FSU : la réforme en cours de la médecine de prévention constitue une dégradation du service rendu aux agent-es et n'est pas acceptable. De plus, la mutualisation des services de prévention est une fausse bonne solution car certains métiers (expositions aux pesticides, TMS etc) nécessitent des connaissances spécifiques pour le médecin. La FSU continue d'exiger une véritable politique de médecine de prévention avec des médecins formés pour cela.

Avis présenté par FSU, FO et UNSA et soumis au vote :

« Les membres du CHSCTM dénoncent la disparition programmée de la médecine de prévention dans ses modalités actuelles avec le projet de révision du titre III du décret 82-453 du 28 mai 1982.

Alors que de plus en plus d'agent-es sont fragilisé-es par les restructurations permanentes, que les Risques Psycho-Sociaux (RPS) sont de plus en plus prégnants au MAA, que les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) sont toujours d'actualité pour les agent-es en poste en abattoir, les membres du CHSCT-M déplorent que la DGAFP ne prenne pas la mesure de la réelle nécessité de la médecine de prévention dans la fonction publique et particulièrement au MAA. »

Avis adopté à l'unanimité par les 4 organisations syndicales siégeant au CHSCTM

6.2 Statistiques accidents du travail, arrêts de travail

L'administration a présenté des tableaux des accidents de travail et de trajets.

La connaissance des statistiques d'accidents est une obligation européenne.

Pour la FSU : la faiblesse des chiffres communiqués indique une remontée imparfaite des statistiques au ministère. Ce constat a été déploré depuis des années et s'est accentué depuis la création des DDI. La faiblesse des résultats indique que les remontées ne se font pas comme le devraient. La FSU demande au ministère d'adresser aux services régionaux des directives plus précises et cadrées à ce sujet notamment le rappel de la note de service du 20 avril 2016.

Avis relatif aux agressions présenté par FSU, FO et UNSA et soumis au vote :

« Les membres du CHSCTM ont eu connaissance de plusieurs situations d'agressions verbales et physiques en situation de contrôle, dans l'exercice des missions des agents du MAA ou bien entre agents. Les membres du CHSCT-M déplorent encore un manque de réaction de la part des directions. »

Les membres du CHSCTM demandent à son président de faire le rappel de la note de service du 20 avril 2016 qui indique que les directions doivent porter plainte à chacune des agressions.

Avis adopté à l'unanimité par les 4 organisations syndicales siégeant au CHSCTM.

Point 7 élargissement du champ de compétence de la cellule « discriminations »

La note de service [SG/SRH/2018-291](#) du 16 avril 2018 destinée à recueillir des signalements individuels de discriminations élargit son champ d'intervention aux violences

sexistes et sexuelles (VSS) au harcèlement et violences au travail ainsi que d'externaliser son fonctionnement pour le recueil, l'analyse et l'écoute des signalements.

À cette fin, le nouveau mode de gouvernance inclut, depuis le 9 septembre 2019, le recours à 2 prestataires :

- le premier, l'institut d'accompagnement psychologique et de ressources (IAPR) est désormais en charge de l'écoute, de l'orientation et du traitement de signalements de discriminations, VSS et harcèlement. Un accueil est assuré 24/24, 7 jours sur 7 par des professionnels ;
- le second prestataire du ministère, Allodiscrim. Composée d'avocats spécialistes du droit du travail et de la

fonction publique, la société Allodiscrim se charge de rappeler l'agent qui en fait la demande et lui donne des orientations afin qu'il puisse mettre en oeuvre, seul, des conseils. Ce mode opératoire, appelé « remédiation », peut produire ses effets (l'agent réussit seul, au moyen de l'argumentaire construit précédemment, à résoudre la difficulté.

Pour la FSU : La mise en place de cette cellule avec des professionnels pouvant répondre aux discriminations que peuvent subir les agents est une bonne chose . La FSU sera particulièrement attentive au bilan quantitatif et qualitatif de cette cellule qui sera dressé suite à la phase expérimentale d'un an.

Point 8 : question relative à l'éclairage par LED

Selon l'administration, les lumières bleues produites par certains éclairages « LED » peuvent perturber les cycles circadiens.

Les éclairages « LED » doivent donc être choisis uniquement avec le classement 0 et 1.

Vos représentants FSU au CHSCT-M :

Jean-Marie Le Boiteux

Didier Herbert

Laurence Brault

Olivier Gautié

Philippe Béranger

Antonio Dos Santos

[Télécharger le présent compte-rendu.](#)